



## **Déclaration préalable UNSA FASMI CHSCTI-PP du 07 janvier 2020**

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,  
Collègues représentants des personnels,

L'année qui débute aura pour objectif renouvelé d'améliorer les conditions de travail de nos collègues. On ne compte plus les différents constats sur le malaise profond que vivent nos collègues au sein de notre institution. Et si on s'enquiert chaque année qui se succède de l'état de santé de la police nationale, à l'appui de rapports sénatoriaux, de la cour des comptes, et interne à la maison, domine une réticence sur la nécessité de transformer une police qui souffre d'avoir été mal préparée aux exigences du 21ème siècle.

Et ces constats sont particulièrement vrai en Ile-de-France tant les conditions de travail se sont dégradées ces 10 dernières années.

On se souvient encore de ce temps pas si lointain où les services parisiens ne souffraient pas de sous-effectif, où les collègues n'avaient pas de difficulté à utiliser leurs congés et récupérations pour bénéficier de temps de repos au profit de leur vie personnelle, et où la mobilité n'était pas un vœu pieu si difficile à obtenir.

La généralisation de la dégradation des conditions de travail a aussi dégradé la pratique du management dans nos rangs. Plus de pression et plus de responsabilité données aux jeunes collègues ont abouti à moins de bienveillance, de cohésion, et plus de fragilité.

De nombreux chantiers s'ouvrent et seront conduits en 2020 par la DGPN et qui appellent pleinement la DRH-PP à faire valoir le particularisme de l'exercice policier en Ile-de-France.

Que cela concerne entre autres la filière judiciaire, les cycles de travail en expérimentation, la fidélisation, font de tous ces sujets des leviers à l'amélioration des conditions de travail de nos collègues.

Sur ce point important qu'est la fidélisation, l'UNSA FASMI avait par la voie de son Secrétaire Général Philippe CAPON remis en cause lors de la CAPN de juin dernier cette règle de blocage statutaire de 5 ou 8 ans.

Le constat est simple, cette fidélisation contrainte est inefficace. Cet objectif appelle à beaucoup plus d'ambition. Début 2017 la DRH-PP avait ouvert un dialogue avec les partenaires sociaux sur les leviers possible pour tendre vers cet objectif de fidélisation. Cette concertation n'avait abouti à aucune suite, et alors que la DGPN s'apprête au cours de cette année à ouvrir à nouveau le sujet, l'UNSA FASMI souhaite que la DRH-PP puisse en amont nous exposer ses ambitions.

Nous avons été destinataire du recensement des conseillers et assistants de prévention. Des implantations incohérentes, un seul assistant de prévention identifié pour l'ensemble du département de Seine-Saint-Denis pour nos collègues de la DSPAP, un ratio d'un ACP pour plus de 900 agents sur le ressort de la DSPAP 75 ! Nous ne pouvons nous satisfaire de cette situation !

L'UNSA FASMI demande que soit totalement revue la couverture du réseau ACP. Nous demandons que soit également présenté lors de CHSCT les actions actées ou qui le seront dans la lettre de cadrage faisant écho au plan de lutte contre le suicide.

Une communication par voie d'affichage permanent doit permettre à nos collègues non seulement d'identifier le référent ACP mais aussi son rôle.

Enfin il nous semble important de promouvoir l'image de la Police Nationale et de nos collègues par la mise en place d'une communication institutionnelle dans les médias. C'est une attente légitime de nos collègues. Alors que les différents médias et réseaux sociaux véhiculent la stigmatisation, une communication positive, mettant en avant les actions de nos collègues au service de nos concitoyens, doit être organisée et encouragée par la Préfecture. La mise en place d'un réseau de référents « communicants » avait été proposée par la Préfecture de Police. Il s'agissait d'une initiative intéressante qui n'a pas abouti, et qui pourtant aurait tout le mérite d'apporter un langage de valorisation pour nos collègues.

Pour conclure, à l'UNSA FASMI nous sommes persuadé que tous nos efforts doivent converger pour que nos collègues puissent se sentir fier d'être policier, fier de servir, et compter sur la reconnaissance de leur engagement.

Être bien dans sa tête est la première des conditions pour être efficace, dévoué et épanoui. C'est une constante dans n'importe quelle profession. Nous pourrions débattre d'une multitude de paramètres, bâtimentaire, logistique, opérationnel...reste que si nous en oublions ce point essentiel, nous passerons encore beaucoup trop de temps à constater ce malaise profond sans vraiment en apporter des solutions.

L'UNSA FASMI vous remercie et demande que cette déclaration préalable soit annexée au procès-verbal de ce CHCSTI-PP.